

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
PADA KARYAWAN KONTRAK**

SKRIPSI



Oleh:

FAJAR CAHYA NUGRAHA

201610230311198

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2020

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
PADA KARYAWAN KONTRAK**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



Fajar Cahya Nugraha
NIM : 201610230311198

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2020**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Fajar Cahya Nugraha

Nim : 201610230311198

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 23 Oktober 2020

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan

memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi

Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,

Sekretaris/Pembimbing II,

Dr. Djudiyah, M.Si.,

Devina Andriany, M.Psi.

Anggota I

Anggota II

Diana Savitri Hidayati, S. Psi, M. Psi

Susanti Prasetyaningrum, S.Psi, M.Psi.

Mengesahkan

D e k a n,

Muhamad Salis Yuniardi, M.Si., Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fajar Cahya Nugraha
NIM : 201610230311198
Fakultas / Jurusan : Psikologi/Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul :

“Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan Kontrak”

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 19 Oktober 2020

Mengetahui Ketua Program Studi

Yang Menyatakan

Susanti Prasetyaningrum, S.Psi, M.Psi

Fajar Cahya Nugraha

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi tepat pada waktunya. Penelitian skripsi ini berjudul Pengaruh Job Insecurity Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Kontrak sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana psikologi.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan petunjuk serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Keterlibatan berbagai pihak dalam penyelesaian penelitian ini sangatlah berarti, oleh karena itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang terlibat antar lain:

1. M. Salis Yuniardi, M.Psi., Ph.D selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
 2. Dr. Djudiyah M.Si, dan Devina Andriany, S.Psi., M.Si., Psikolog. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya dan memberikan masukan terhadap penelitian ini hingga penelitian ini menjadi lebih terarah dan dapat diselesaikan dengan baik.
 3. Para subjek penelitian yang bersedia membantu dalam penelitian ini.
 4. Bunda Asmiati, Ayah Subandi dan keluarga yang selalu memberikan dukungan dan do'a selama berkuliah serta dalam menyelesaikan penelitian ini tepat pada waktunya.
 5. *Partner* Amelinda Regita.N.R terbaik yang selama ini membantu dan mendukung penulis sampai akhir penelitian ini.
 6. Teman-teman kelas Psikologi C 2016 yang sudah menemani peneliti selama perkuliahan 4 tahun ini dan selalu memberikan dukungan dan semangat bagi penulis selama pelaksanaan penelitian.
 7. Para pegawai Fajar Farm and Broiler yang senantiasa memberikan support dan hiburan untuk peneliti.
 8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan secara rinci yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan do'a dalam penyelesaian penelitian ini.
- Penulis menyadari banyak hal yang harus disempurnakan dalam penelitian ini, dengan segala keterbatasan ini, penulis membutuhkan kritik serta saran dari pembaca sehingga dapat melanjutkan dan menyempurnakan kekurangan dalam penelitian ini. Meski demikian, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya.

Malang, 19 Oktober 2020

Penulis

Fajar Cahya Nugraha

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
Abstrak	1
Pendahuluan	2
<i>Job Insecurity</i>	4
<i>Work Engagement</i>	4
<i>Job Insecurity dan Work Engagement</i>	4
Kerangka Berpikir	4
Hipotesis.....	5
Metode Penelitian.....	6
Rancangan Penelitian	6
Subjek Penelitian	6
Variabel Penelitian dan Instrumen Penelitian	6
Prosedur Penelitian dan Analisis Data Penelitian	7
Hasil Penelitian	8
Diskusi.....	12
Simpulan dan Implikasi.....	14
REFERENSI.....	15
LAMPIRAN	17

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Deskripsi Tabel Subjek Penelitian.....	12
Tabel 2. Deskripsi Distribusi Skala.....	15
Tabel 3. Uji Normalitas <i>Job Insecurity</i> dan <i>Work Engagemeng</i>	15
Tabel 4. Uji Regresi Linier Sederhana	15



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Blue print</i> Skala <i>Job Insecurity</i> dan <i>Work Engagement</i>	23
Lampiran 2. Skala <i>Job Insecurity</i>	26
Lampiran 3. Skala <i>Work Engagement</i>	30
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Job Insecurity</i>	33
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Work Engagement</i>	34
Lampiran 6. Hasil Uji Frekuensi Deskripsi Subjek.....	37
Lampiran 7. Hasil Uji Frekuensi Kategori <i>Job Insecurity</i>	38
Lampiran 8. Hasil Uji Frekuensi Kategori <i>Work Engagement</i>	39
Lampiran 9. Hasil Uji Deskriptif Skala <i>Job Insecurity</i>	39
Lampiran 10. Hasil Uji Deskriptif Skala <i>Work Engagement</i>	39
Lampiran 11. Hasil Uji Normalitas <i>Job Insecurity</i>	40
Lampiran 12. Hasil Uji Normalitas <i>Work Engagement</i>	40
Lampiran 13. Hasil Uji Regresi	41
Lampiran 14. Uji Verifikasi dan Plagiasi	43
Lampiran 15. Data Demografis	44
Lampiran 16. Data Kasar Skala <i>Work Engagement</i>	51
Lampiran 17. Data Kasar Skala <i>Job Insecurity</i>	59

PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN KONTRAK

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
Fajrchyngrh@gmail.com

Work engagement dari karyawan sangat dibutuhkan perusahaan untuk mendapatkan kontribusi kinerja maksimal dari setiap karyawan, tidak terkecuali juga dari karyawan kontrak yang dimiliki perusahaan, salah satu hal penyebab karyawan mengalami penurunan *work engagement* adalah *job insecurity*, yang dimana ketika karyawan kontrak mengalami *job insecurity* akan menyebabkan rasa takut dan tidak nyaman dalam bekerja di karenakan kabur akan karir mereka. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari *job insecurity* terhadap *work engagement* pada karyawan kontrak. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif non eksperimental dengan teknik pengambilan sampel kuota sampling. Subjek penelitian sebanyak 150 karyawan kontrak. Instrumen penelitian yang digunakan pada variabel X adalah skala *work engagement* dari *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17)*. Sedangkan variabel Y *job insecurity* diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Ashford (1989). Penelitian dianalisis dengan menggunakan metode regresi sederhana dengan menggunakan alat uji SPSS versi 21. Hasil analisis menemukan koefisien beta sebesar $\beta = 0.014$ dengan $p = 0.012$ ($p < 0.05$). Artinya ada pengaruh negatif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap *work engagement* pada karyawan kontrak. Adapun kontribusi *job insecurity* terhadap *work engagement* sebesar 4.1 %.

Kata kunci: *Job insecurity, work engagement, karyawan kontrak.*

Work engagement from employees is very much needed by the company to get the maximum performance contribution from each employee, including contract employees owned by the company. The purpose of this study was to determine the effect of job insecurity on work engagement among contract employees. This study used a non-experimental quantitative research design with a sampling quota sampling technique. The research subjects were 150 contract employees. The research instrument used in the X variable was the work engagement scale of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17). While the Y job insecurity variable is measured using a scale developed by Ashford (1989). The study was analyzed using a simple regression method using the SPSS version 21 test tool. The results of the analysis found a beta coefficient This means that there is a negative and significant influence between job insecurity on work engagement among contract employees. The contribution of job insecurity to work engagement was 4.1%.

Keyword : *Job Insecurity, work Engagement, contract employees.*

Berkembangnya sebuah perusahaan profit tak lepas dari sebuah sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dalam perusahaan, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Hariandja & Marihot., 2002) Beberapa perusahaan yang berada di Indonesia menerapkan kebijakan kepada karyawan dengan 2 tipe yaitu dengan karyawan kontrak atau dengan karyawan tetap. Perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap atau kontrak tidak hanya sebatas perbedaan dalam status pekerjaan tetapi juga pada fasilitas kerja dan juga jenjang karir. Menurut Faisal (2009). Karyawan non kontrak merupakan karyawan yang memperoleh hak atau gaji pada jumlah tertentu secara teratur dan jelas sedangkan karyawan kontrak merupakan karyawan yang di kerjakan untuk membantu menuntaskan pekerjaan secara rutin pada sebuah perusahaan dan jaminan pada kelangsungan pekerjaannya di tentukan perusahaan dan jaminan pada keberlangsungan pekerjaannya di tentukan berdasarkan kinerja karyawan tersebut, tidak hanya itu namun juga karir dari mereka di pengaruhi berdasarkan keputusan perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan kontrak dan karyawan tetap memiliki perbedaan pada ketentuan pesangon yang jelas jika perusahaan tidak lagi menggunakan jasa dari tenaga kerja kontrak, dalam beban kerja karyawan kontrak hampir sama bahkan lebih berat dibandingkan dengan karyawan tetap (Mallu, 2015).

Karyawan kontrak atau sebagai karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yakni adalah karyawan yang mempunyai status bukan sebagai karyawan tetap juga dapat diartikan dengan karyawan yang hanya bekerja pada periode waktu yang telah ditentukan atas kesepakatan karyawan dan perusahaan. Dasar hukum di Indonesia telah mengatur beberapa aturan tentang adanya karyawan kontrak. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan, pada pasal 50 hingga 66 membahas mengenai perjanjian kerja. Menurut UU No 13 Ketenagakerjaan pasal 59 ayat 1 menjelaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat kerjanya adalah pekerjaan yang sementara atau pekerjaan yang bersifat sebagai penolong, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, dan pekerjaan dengan jangka waktu paling lama adalah 3 tahun.

Karyawan kontrak adalah karyawan yang memiliki beban kerja hampir sama dengan karyawan tetap yaitu menyelesaikan tugas tugas di dalam perusahaan, Menurut UU No 13 Ketenagakerjaan perbedaan karyawan kontrak dengan karyawan tetap ada beberapa hal, karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun, hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu”, Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan, status karyawan kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Hal tersebut yang menyebabkan

sumber kekhawatiran bagi banyak karyawan kontrak, di sisi lain tak jarang karyawan kontrak memiliki beban kerja yang melebihi dari karyawan tetap, (Latupono, 2011).

Menurut Schieemann (dalam Franciska, 2017) ketika menghadapi persaingan yang amat ketat dan kompetitif saat ini, untuk dapat bersaing perusahaan tidak hanya harus memilih karyawan-karyawan terbaik, perusahaan juga harus dapat mendorong para karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya. Oleh karena itu, Setiap karyawan diwajibkan untuk memberikan kontribusi secara maksimal ke perusahaannya. Kontribusi maksimal karyawan sangat diperlukan bagi sebuah perusahaan untuk menjalankan roda bisnis nya. hal ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan atau *work engagement* adalah salah satu hal utama yang di butuhkan oleh perusahaan.

Karyawan akan memberikan kontribusi terhadap kesuksesan perusahaan ketika menghadapi persaingan maupun tantangan pasar jika ia mempunyai *engagement* pada perusahaan (Luthans, 2009). *Delloitte Global Human Capital Trends* dalam penelitiannya pada tahun 2014 menunjukkan bahwa 78% dari pimpinan perusahaan menganggap bahwa *work engagement* merupakan suatu hal yang penting. *Work engagement* ialah aspek yang penting dan harus dimiliki oleh karyawan dan telah di ketahui oleh para pimpinan perusahaan. Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Rom dan Baker (2006) mendefinisikan *work engagement* atau keterikatan kerja sebagai kegiatan positif di dalam pekerjaannya, *work engagement* memiliki dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* adalah keadaan dimana individu tersebut memiliki energi dan kemauan yang berlebih ketika melaksanakan tugas dalam bekerja. *Dedication* adalah keadaan dimana karyawan dalam menjalankan tugas nya selama bekerja akan merasa antusias dan memiliki perasaan bangga dalam bekerja, sedangkan *Absorption* adalah keadaan dimana ketika menjalankan tugas pekerjaan merasa nyaman dan lupa akan waktu.

Work engagement menjadi penting karena memberikan dampak yang positif bagi perusahaan maupun karyawan. Menurut Maslach (dalam Saks 2006) manfaat *work engagement* bagi perusahaan adalah membuat efektivitas kerja karyawan meningkat dan juga menurunkan *turn over* bagi karyawan (Harter, Schmidt & Hayes 2002), manfaat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan, kepuasan kerja, komitmen organisasi (Saks 2006). Ketika karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki *work engagement* yang tinggi akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, keuntungan tak hanya di dapatkan oleh perusahaan tetapi juga keuntungan di dapatkan oleh karyawan hal ini menunjukkan adanya hubungan timbal balik yang positif antara kedua belah pihak yaitu dari perusahaan ke karyawan maupun sebaliknya karyawan ke perusahaan nya.

Menurut (Gallup, 2016) sebuah konsultan organisasi terdapat 3 perbedaan tipe karyawan yang *engaged* terhadap perusahaan: (Terikat), karyawan yang *engaged* adalah pembangun dimana karyawan tersebut mengerti akan peran utama nya dalam perusahaan, karyawan tersebut memberikan kualitas yang baik dalam perusahaan. *Not Engaged* (Tidak Terikat). Para karyawan yang tidak terikat (*not engaged*) pada kategori ini karyawan cenderung untuk berkonsentrasi pada tugas-tugas daripada sasaran-

sasaran atau hasil yang mereka harapkan untuk diselesaikan, mereka hanya mengerjakan apa yang harus di kerjakan saja (*job desc*). *Actively disengaged* (Melepaskan Diri Secara Aktif) - Karyawan yang secara aktif melepaskan diri adalah 'penghuni gua'. Hampir segala sesuatu secara konsisten mereka tentang atau lawan. Mereka tidak hanya tidak bahagia di tempat kerja, tetapi justru sibuk memerankan rasa tidak bahagia mereka Mereka tahu harapan-harapan apa yang diinginkan dari peran mereka, oleh karena itu mereka dapat memenuhi dan mencapainya.

Menurut penelitian yang di lakukan oleh Gallup (2012) menyebutkan bahwa jumlah karyawan yang tidak terikat oleh perusahaannya saat ini mencapai angka 63% lalu karyawan yang dalam kondisi *oactively disengaged* sebanyak 24%. Karyawan yang dikatakan *actively disengaged* secara emosi dan secara kognitif sehingga hal ini membuat mereka tidak menyatu dengan pekerjaan mereka, mereka memiliki suatu perasaan untuk keluar dari perusahaan meskipun secara fisik mereka berada di sana. Di Indonesia, Gallup (2012) menyatakan bahwa ada sejumlah 8% karyawan yang memiliki *engagement* terhadap pekerjaannya, 77% berada pada tingkatan *not-engaged* dan 15% berada pada kondisi *actively disengaged*. Pada tahun 2016, organisasi Galup kembali melakukan survei dan hasil menunjukan bahwa sebanyak 13% karyawan termasuk dalam kategori *engaged*, 11% karyawan termasuk dalam kategori *actively disengaged*, dan 76 karyawan termasuk dalam kategori *not engaged* (Gallup, 2016)

Hasil survey membuktikan bahwa kenaikan selama selama 4 tahun yang di mulai dari 2012 hingga 2016 membuktikan bahwa hanya ada kenaikan sebanyak 5% karyawan yang tergolong sebagai karyawan yang *engaged* terhadap perusahaan. Sesuai dengan yang di sampaikan oleh Maslach (dalam Saks 2006) dimana *work engagement* memberikan dampak yang besar bagi perusahaan, namun berbanding terbalik dengan fenomena yang ada, saat ini masih begitu banyak karyawan yang belum memiliki rasa *engaged* terhadap perusahaan. Menurut penelitian yang di lakukan (Gupta, 2015) menunjukan hasil bahwasanya *work engagement* berpengaruh terhadap *performance*, semakin tinggi *work engagement* subjek akan membuat *performance* dari karyawan akan meningkat sebalik nya ketika *work engagement* rendah maka *performance* nya juga akan rendah. Menurut (M.C. Matteucci, 2017) *work engagement* dari guru bisa di pengaruhi oleh motivasi ekstrinsik yang dimana dalam penelitian ini motivasi tersebut di dapatkan dari siswa nya.

Menurut (Goodboy, 2017) menunjukan hasil bahwasanya *work place bullying* mempengaruhi *work engagement* dari karyawan. Faktor eksternal mempunyai peran dalam *work engagement* pada karyawan. Hal ini serupa dengan penelitian yang di lakukan oleh Yuningsih, Mariyanti (2014) menyatakan bahwa ada hubungan erat antara ketertarikan interpersonal dan juga *work engagement* pada karyawan. Pada internal karyawan juga akan mempengaruhi *work engagement*. Menurut Aprilia, Priyatama, Satwika (2018) *self-efficacy* dan *hardines* mempengaruhi *work engagement*. Menurut (Antonio Aiello, 2017) bahwasanya *work engagement* meiliki hubungan positif dengan *psychological welll being*. Tomic (2010) *Existential fulfilment* dan *workload* tidak ada pengaruh terhadap *work engagement* dari karyawan.

Adanya rasa kabur dan juga kekhawatiran yang di alami oleh karyawan kontrak akan masa depan nya dalam bekerja hal tersebut bisa membuat *work engagement* dari karyawan kontrak menurun ataupun meningkat. Menurut penelitian yang di lakukan oleh Zoghbi-Manrique-deLara, Ting-Ding, dan Guerra-Báez (2017), *job insecurity* pada karyawan kontrak bisa memberikan dampak yang negatif dan juga membahayakan kesuksesan mereka. Ashford, Lee dan Bobko (1989) menjelaskan bahwasanya *job insecurity* adalah tingkatan karyawan ketika ia merasa pekerjaannya terancam dan tidak aman. *Job insecurity* akan berdampak negati pada hasil kerja maupun hubungan perusahaan kepada karyawan, kesehatan fisik maupun psikis dan merusak hubungan karyawan dengan perusahaan perusahaan (Sverke, Hellgre & Naswal 2003 dalam Yunanti & Prabowo, 2014). Pemikiran negatif yang terlalu larut atas kemungkinan kehilangan pekerjaan pada karyawan juga akan menurunkan moral, kepercayaan diri, produktivitas saat bekerja, kreativitas juga akan meningkatkan tingkat kecelakaan (Armstrong & Stassen, 2003 dalam Yunanti & Prabowo, 2014).

Menurut (Goksoy, 2012) *Job insecurity* bisa memberikan dampak negatif dari karyawan kontrak di dalam sebuah perusahaan, hal ini bisa di sebabkan oleh rasa takut akan masa kerja dan jaminan jenjang karir mereka, hal tersebut sesuai yang di sampaikan oleh Menurut Boseman, Rothman, dan Buitendach (2005) bahwasanya *job insecurity* mempunyai hubungan kuat terhadap *work engagement* pada karyawan. Menurut Ashford (1989) beberapa hal yang dapat mempengaruhi *job insecurity* terhadap karyawan adalah munculnya ketidak puasan dan ketidak nyamanan dalam dalam bekerja, karyawan dengan *job insecurity* yang tinggi akan kurang produktif dengan pekerjaan mereka. Hal ini dikarenakan tingkatan *job insecurity* yang tinggi akan membuat turunnya kepuasan kerja, komitmen dan *trust* terhadap perusahaan. Menurut penelitian yang di lakukan oleh (Sverke dkk, 2002) mendapatkan hasil bahwa bahwa *job insecurity* berdampak pada gangguan psikologis, karyawan yang mengalami kecemasan kerja akan merasakan stress dan frustrasi apabila individu tersebut merasa keinginan mereka tidak mampi terpenuhi.

Goksoy (2012) Ketika karyawan kontrak merasakan terancam atau *insecure*, mereka tidak akan mampu menghadapi sebuah perubahan, tidak akan termotivasi, tidak menerima sebuah perubahan karena hal tersebut di anggap sebagai ancaman bagi mereka. Menurut Wang, Lu, dan Siu (2015), *job insecurity* berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan . Dibalik adanya dampak negatif tetapi *job insecurity* juga memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan kontrak kepada perusahaan hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Septiari, dan Ardana (2016) (Ni Ketut Septiari, 2016), hasil kerja dari karyawan kontrak melebihi kinerja karyawan tetap hal ini bertujuan agar karyawan tersebut mendapatkan kontrak kerja dari perusahaan tempat mereka bekerja atau bisa di katakan karyawan tersebut menghindari pemecatan dari perusahaan.

Adanya Gap yang berhubungan dengan ketidakamanan kerja atau *job insecurity* yang sering di alami oleh karyawan kontrak, dari hal tersebut lah yang menjadi pertimbangan peneliti untuk meneliti variabel *job insecurity*. Bukti dari penelitian terdahulu di dapatkan bahwa *job insecurity* atau ketidakamanan kerja adalah salah satu hal faktor penyebab karyawan dapat memberikan dampak kepada perusahaan. Begitu penting

dan banyak nya dampak yang di timbul kan dari *work engagement*, baik dari sisi perusahaan maupun dari dari sisi karyawan nya itu sendiri hal ini yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut. Oleh karena itu *job insecurity* dan *work engagement* perlu di teliti karena banyak memberikan dampak yang signifikan untuk keberlangsungan roda bisnis bagi perusahaan dan juga keberlang suangan hidup karyawan.

Berdasarkan rangkaian penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwasanya di balik keberhasilan sebuah perusahaan tak lepas dari kontribusi dari karyawan kontrak yang di miliki nya, *work engagement* dari karyawan sangat di butuhkan perusahaan untuk mendapatkan kontribusi kinerja maksimal dari setiap karyawan nya, tak terkecuali juga dari karyawan kontrak yang dimiliki, karyawan kontrak sendiri di tuntut tetap mampu memberikan kinerja yang maksimal kepada perusahaan meskipun mereka dalam kondisi yang kabur akan masa depan dan juga jenjang karir mereka. Menurut penelitian yang yang sudah di lakukan bahwasanya *job insecurity* mempunyai pengaruh terhadap *work engagement* dari karyawan hal terebut sesuai di sampaikan oleh Boseman, Rothmann, dan Buitendach. (2005).

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *job insecurity* pada karywan terhadap *work engagement*. Hasil dari peneltian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi teoritis untuk displin ilmu psikologi industri dan organisasi, terutama pada teori-teori yang berkaitan dengan *job insecurity* dan *work engagement*. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran ketidakamanan kerja atau *job insecurity* pada karyawan dan mengetahui pengaruhnya terhadap *work engagement* atau keterikatan kerja karyawan sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi manajemen suatu perusahaan dalam mengelola karyawan untuk meningkatkan efektifitas dan produktivitas perusahaan.

Work engagement

Sebuah keterikatan karyawan pada perusahaan yang itu sangat diperlukan untuk meningkatkan produktifitas pada karyawan. Menurut (Hochde write, dalam May dkk, 2004) memberikan definisi *work engagement* yaitu dimana ketika seorang karyawan bisa dikatakan memiliki *work engagement* terhadap tempat mereka bekerja apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap pekerjaannya penting untuk dirinya, selain untuk perusahaanya. Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi akan lebih memihak pada pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan yang di lakukan itu. Menurut Bakker, Schaufeli, Leiter, dan Tavis, (dalam Bakker & Leiter, 2010) *work engagement* adalah keadaan individu yang mendapatkan kesejahteraan, pekerjaan positif,memuaskan motivasi-afektif yang dimana hal tersebut dapat dilihat sebagai ketidak lelahan dalam bekerja

Bakker, Schaufeli, Leiter dan Tavis (2008) juga menjelaskan bahwa *work engagement* adalah keadan indivdu yang memiliki perilaku yang positif, semangat, antusiasme, dan dedikasi terhadap pekerjaanya.serta ketertarikan terhadap pekerjaannya dengan

terlibat secara penuh. Ketika karyawan telah merasa terikat dengan perusahaan, mereka akan memiliki semangat, antusias yang tinggi untuk terlibat dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengertian yang di tuliskan oleh beberapa ahli di atas dapat di simpulkan bahwasnya *work engagement* adalah kemampuan seorang karyawan untuk dapat mengarahkan aktifitas secara fisik, kognitif maupun emosional atas pekerjaan yang ia lakukan dengan energi yang tinggi serta gigih saat bekerja, antusiasme serta konsentrasi saat bekerja.

Aspek *work engagement*

Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2001) *work engagement* memiliki 3 aspek *vigor*, *dedication* dan *absorption*. 1). *Vigor* adalah energi yang tinggi, adanya kemauan untuk investasi tenaga, restasi, tidak mudah lelah. 2). *Dedication* adalah keterlibatan yang kuat ditandai dengan antusiasme, rasa bangga, dan inspirasi. 3). *Absorption* adalah keadaan pada pekerja yang dikarakteristikan oleh waktu yang berjalan dengan cepat dan sulitnya memisahkan seseorang dengan pekerjaannya

Ciri ciri karyawan yang memiliki *work engagement*

Menurut Federmaan (2009) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut: a). Fokus dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang di dapatkan, b). Merasakan bahwa dirinya adalah sebagian dari tim dan juga perusahaan tempat mereka bekerja c). Merasa mampu dan nyaman ketika bertindak lebih dalam sebuah pekerjaannya d). ketika mendapatkan sebuah tantangan dalam bekerja akan mampu melaksanakan dengan nyaman dan bertanggung jawab

Faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement*

Work Engagement karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor. Menurut Bakker, Demerouti dan Vergel (2014) *work engagement* dipengaruhi oleh tiga hal yaitu : a). *Job Demands* yaitu sebuah tuntutan atau tekanan yang diperoleh oleh karyawan dalam pekerjaan yang mengarah kepada aspek psikologi, fisik, sosial, maupun organisasi yang membutuhkan kemampuan secara fisik dan psikologis secara terus menerus. Contoh dari *job demands* ini adalah tekanan pekerjaan yang tinggi, kerumitan dalam penyelesaian pekerjaan serta konflik peran atau kabur nya peran dari karyawan yang dimana akan mengarah ke *job insecurity* karyawan terhadap masa depan karir mereka di perusahaan. b). *Job Resources* adalah keadaan di lingkungan kerja yang bisa mengurangi tuntutan kerja secara psikologis yang diberikan oleh karyawan, tujuan, dan pengembangan serta sebuah pembelajaran. Contoh dari faktor ini adalah dukungan sosial yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk mampu berkembang c). *Personal Resources* adalah dukungan secara personal dimana kekuatan ini mengacu terhadap kepribadian diri sebuah individu yang positif yang berkaitan dengan ketahanan dan kemampuan mereka untuk memberikan dampak yang positif kepada lingkungan kerja mereka. Contoh dari faktor ini adalah *self efficacy*, *self-esteem*, serta perilaku proaktif.

Job Insecurity

Job insecurity bisa di definisikan sebagai keadaan ketidak berdayaan dan terancam yang di alami oleh individu dalam pekerjaan nya (Greenhalgh & Rosenblat, 1984). Menurut one (2005) ketidakamanan kerja dapat didefinisikan sebagai ancaman yang di rasakan oleh individu terhadap keberlangsungan karir mereka dalam bekerja. *Job insecurity* merupakan suatu keadaan dimana karyawan merasa akah kehilangan atas pekerjaannya dan keadaan tersebut membuat karyawan tidak berdaya (Ashford, Lee, & Bobko, 1989). Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sverke, Hellgren dan Naswal (2002) mengatakan bahwa *job insecurity* adalah sebuah pandangan subjektif yang di alami oleh karyawan bekerja.

Smithson dan Lewis (2002) mengartikan *job insecurity* sebagai keadaan psikologis individu dalam memandang sebuah pekerjaan dimana hal tersebut bisa menjadikan rasa tidak aman dan bingung dikarenakan situasi lingkungan dan juga jenis pekerjaan yang berubah ubah sehingga menyebabkan kebingungan pada karyawan. O'Neill dan Sevastos (2013) mengemukakan bahwa ketidakamanan kerja adalah pengalaman kognitif dan afektif seseorang atas keadaan yang tidak menentu dan berubah ubah dan juga banyak aspek lain menyebabkan keadaan tersebut. Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *job insecurity* adalah keadaan dimana karyawan merasakan ketidak amanan dan juga ketidak nyamanan di dalam pekerjaan nya yang di sebakn oleh terancamnya posisi pekerjaannya di dalam perusahaan

Aspek job insecurity

Ashford dkk (1989) oleh Greenhalgh dan Rosenblat menyatakan bahwa aspek-aspek *job insecurity* antara lain : 1). Arti sebuah pekerjaan bagi individu. Dalam hal ini yang di maksud adalah seberapa penting sebuah pekerjaan tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat ketakutan atau rasa tidak nyaman dalam bekerja 2). Tingkat ancaman yang di rasakan oleh karyawan terhadap aspek-aspek dalam bekerja yang bersifat negatif, contoh dalam hal ini adalah ketika karyawan tidak mendapatkan gaji sesuai dengan yang di harapkan, atau bahkan bisa jadi tidak mendapatkan hak nya ketika sudah bekerja.3). Tingkat ancaman atau peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja dari karyawan yang di timbulkan dari dalam perusahaan, bisa jadi dikeluarkan dari pekerjaan nya atau dipindahkan ke kantor cabang yang kurang sesuai. Hal ini kata lain hal ini mencakup keseluruhan dalam pekerjaan nya. 4).Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai kinerja dan kontribusi individu dalam setiap kegiatan perusahaan. Seperti tingkat kekhawatiran individu untuk menjadi karyawan tetap dalam. 5). Ketidakberdayaan (*powerlessness*) yaitu ketidak mampuan individu dalam menolak keadaan yang membuat perubahan negaif pada keadaan individu di dalam pekerjaan nya.

Faktor penyebab job insecurity

Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Ashford, 1989) mengemukakan beberapa hal yang bisa menyebabkan adanya *job insecurity* pada karyawan, yaitu: 1). Kondisi lingkungan kerja,hal yang di maksud adalah tentang perubahan sitem organisasi dalam perusahaan

yang menyebabkan perubahan negatif terhadap karir karyawan tersebut. 2). Karakteristik individu dan pekerjaan yang dimana hal ini karakteristik individu meliputi: usia, jenis kelamin, status pendidikan, lain hal nya dengan pekerjaan meliputi: jabatan dalam perusahaan, lama bekerja, dan senioritas. 3). Karakteristik kepribadian individu, *job insecurity* dapat dipengaruhi oleh perasaan semangat dan pesimis pada karyawan, pada tiap karyawan.

Job insecurity dan work engagement

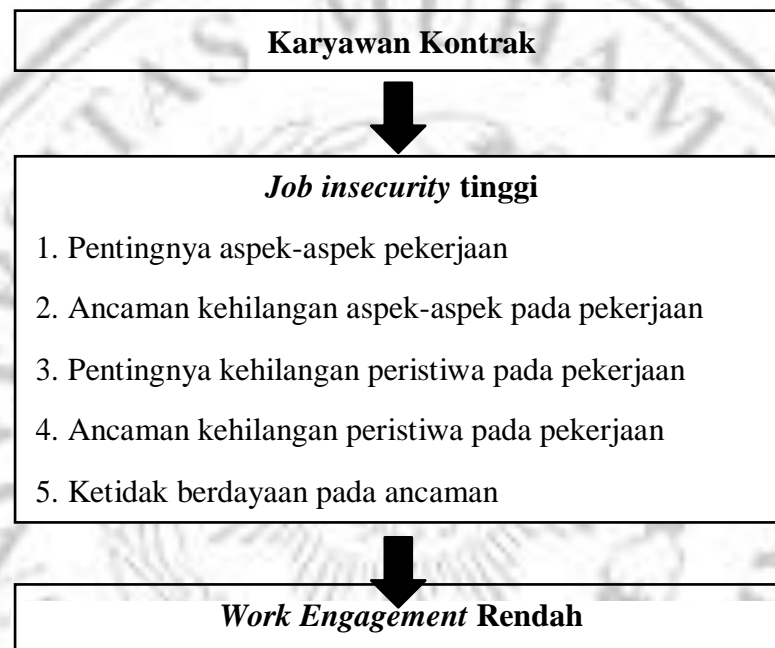
Sebuah kondisi karyawan kontrak yang merasa terancam akan ketidakpastian dan kelanjutan kontak kerja dialami oleh karyawan kontrak dalam pekerjaannya. Kondisi seperti itu bisa di dikatakan sebagai *job insecurity*, hal tersebut terjadi pada karyawan kontrak karena keadaan pekerjaan dan karir mereka yang kurang jelas sehingga menimbulkan rasa kurang nyaman pada karyawan jika kontrak mereka tidak dilanjut oleh perusahaan. Menurut (Greenhalgh & Rosenblatt 1984) *job insecurity* di artikan sebagai ketidak berdayaan individu untuk mempertahankan kelangsungan kerja dalam keadaan yang terancam. Situasi perubahan lingkungan dan sistem kerja yang dapat memicu *job insecurity* pada karyawan kontrak. Apabila perusahaan melakukan perombakan organisasi yang dimana hal tersebut bisa menyebabkan pemecatan pada karyawan yang dianggap tidak memiliki pengaruh begitu besar di perusahaan atau di bagian organisasi bawah yang akan di keluarkan dari perusahaan terlebih dahulu. Karyawan yang *insecure* dengan pekerjaannya, dapat merasakan tekanan secara sosial oleh keadaan di tempat mereka bekerja, baik dari atasan atau dari rekan kerja nya sendiri..

Work engagement begitu penting bagi perusahaan karena ketika karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi terhadap perusahaan nya akan lebih efektif dan produktif terhadap pekerjaannya. Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002) *work engagement* dalam pekerjaan dapat artikan ketika anggota dari organisasi dapat memberikan kemampuan seluruh nya kepada perusahaan baik secara fisik emosional dan juga pikiran kepada perusahaan. Menurut Maslach (dalam Saks 2006) manfaat *work engagement* bagi perusahaan adalah membuat efektivitas kerja karyawan meningkat dan juga menurunkan *turn over* bagi karyawan.

Job insecurity dapat berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan dikarenakan Karyawan kontrak sering merasakan perasaan tidak aman dan ketidakpastian akan kelanjutan karir pekerjaan mereka atau bisa dikatakan *insecure* terhadap pekerjaannya, keadaan tersebut bisa menyebabkan karyawan kurang *engged* terhadap pekerjaan mereka, hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Boseman, Rothmann, dan Buitendach (2005) menunjukkan bahwasannya terdapat hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* pada karyawan. Novita, dan Miranti Witry (2018) memberikan hasil bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap *work engagement* pada karyawan di Hotel Emerald Gardn Medan, De Wite (2005) menjelaskan bahwa karyawan yang berada dalam keadan tidak aman (*insecure*) memiliki dedikasi yang rendah terhadap organisasi nya. Dimana dalam penelitiannya, Schaufeli (2010) menjelaskan bahwa dedikasi dari seorang karyawan merupakan salah satu dimensi atau aspek dari

work engagement. Ketika di tinjau dari teori JD-R yang di kemukakan Bakker, Demereonti, dan Vergel (2014) di jelaskan bahwasanya ada salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* salah satunya yaitu: *Personal Resources* adalah dukungan secara personal dimana kekuatan ini mengacu terhadap kepribadian diri sebuah individu yang positif yang berkaitan dengan ketahanan dan kemampuan mereka untuk memberikan dampak yang positif kepada lingkungan kerja mereka. Contoh dari faktor ini adalah *self efficacy*, *self-esteem*, serta perilaku proaktif. Dalam hal ini *job insecurity* dapat masuk ke dalam *personal resources* di karenakan *job insecurity* merupakan tekanan yang timbul dari setiap individu pada karyawan

Kerangka berpikir



Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian

Hipotesis

Ada pengaruh negatif *job insecurity* terhadap *work engagement* karyawan kontrak. jika karyawan kontrak memiliki *job insecurity* tinggi, maka *work engagement* pada karyawan akan rendah.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif non eksperimental, menurut (Sugiyono, 2009) penelitian tersebut mengacu pada analisa data numerik dan diolah menggunakan metode statistik namun dilakukan dengan keadaan subjek yang sebenarnya tanpa ada intervensi. Menurut Kasiram (dalam Kuntyojo, 2009) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dimana hasil dari data-datanya berupa angka yang digunakan sebagai alat ukur untuk menganalisis mengenai variabel yang ingin diteliti.

Subjek penelitian

Subjek dalam penelitian ini merupakan 150 orang karyawan kontrak yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah kuota sampling, dimana peneliti akan menetapkan kriteria dan juga jumlah sampel pada penelitian ini. Bila jumlah subjek yang diteliti sudah dianggap mencukupi dan sudah sesuai dengan kriteria maka peneliti akan memberhentikan dalam pengambilan data tersebut. Kriteria dari sampel penelitian adalah karyawan dengan status karyawan kontrak di berbagai perusahaan, telah bekerja di perusahaan minimal selama 1 tahun dan berusia antara 18-35 tahun. Kriteria masa kerja satu tahun digunakan agar subjek yang dipilih telah melewati masa training, dan telah mendapatkan tugas dan peran pasti dalam perusahaan. Selain itu karyawan kontrak akan dinilai kinerjanya dan ditentukan dapat melanjutkan kontrak atau tidak idealnya setiap satu tahun. Usia dewasa awal (18 sampai 40 tahun) ditetapkan karena merupakan usia yang relevan untuk seseorang mengeksplorasi dirinya dengan skill yang sudah dimiliki (Hurlock, 2009). Berikut merupakan rincian data demografi pada subjek penelitian :

Tabel 1. Deskripsi Tabel Subjek Penelitian

Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia		
20 – 22 tahun	64	42.7%
23 – 25 tahun	73	48.7%
26 – 28 tahun	13	8.7%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	87	58%
Perempuan	63	42%
Lama Bekerja		
1 – 1,5 tahun	30	20%
1,6 – 2 tahun	82	54.7%
>2 tahun	38	25.3%
Total	150	100%

Berdasarkan Tabel 1. Deskripsi tabel subjek penelitian, diketahui bahwa subjek penelitian berjumlah 150 orang dengan subjek mayoritas berusia 23 hingga 25 tahun dengan jumlah (48.7%). Subjek penelitian lebih banyak berjenis kelamin laki laki dengan jumlah 87 orang (58%) dibandingkan dengan perempuan yakni 63 orang (42%). Lamanya subjek bekerja mayoritas memiliki rentang kerja selama satu tahun enam bulan hingga dua tahun sebanyak 82 orang (54.7%)

Variabel dan instrumen penelitian

Variabel bebas atau independent variable (X) dalam penelitian ini adalah *job insecurity* atau ketidakamanan kerja. *Job insecurity* dapat di artikan persepsi subjektif dari karyawan, di mana karyawan tersebut merasakan terancam dan merasa tidak berdaya untuk menyelesaikan pekerjaan. *Job insecurity* atau ketidakamanan kerja pada penelitian ini mengacu pada lima aspek yaitu: pentingnya aspek-aspek pekerjaan, kemungkinan kehilangan aspek-aspek dalam pekerjaan, pentingnya kehilangan pekerjaan, kemungkinan kehilangan pekerjaan, dan ketidak berdayaan. Instrumen penelitian menggunakan skala *job insecurity* yang diadaptasi dari Nuraini.A (2017) berdasarkan skala yang di kembangkan oleh Askford (1998). Ia mengadaptasi alat ukur ini adalah item-item yang ingin diteliti sesuai dengan konteks penelitian. Skala *job insecurity* terdiri dari 47 item, dengan item gugur sebanyak 29. Hasil dari try out yang sudah di lakukan mendapatkan hasil bahwasanya Skala *job insecurity* ini memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,919 dan rentang koefisien korelasi sebesar 0,374 sampai dengan 0,838.

Variabel terikat atau dependent variable (Y) dalam penelitian ini adalah *work engagement*. Work engagement dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk memberikan hal yang terbaik kepada perusahaannya hal itu bisa meliputi secara fisik, kognitif, dan kondisi emosionalnya pada pekerjaan, yang ditunjukkan dengan energi yang maksimal dan pantang menyerah dalam bekerja, antusiasme dan kebanggaan dengan pekerjaan, serta konsentrasi ketika bekerja. Instrumen yang digunakan untuk mengukur *work engagement* adalah *short-version Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17)* yang di adaptasi dari Andriany, D. (2016). Berdasarkan teori Schaufeli dan Bakker (2004) skala tersebut memiliki total 17 item dengan item yang gugur sebanyak satu item. Setelah di lakukan try out mendapatkan hasil bahwasanya skala tersebut memiliki reliabilitas sebesar 0,944 dan rentang koefisien korelasi item sebesar 0,452 sampai dengan 0,846.

Prosedur dan analisis data penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga prosedur yang dimulai dari tahap persiapan, pelaksanaan dan tahap yang terakhir adalah tahap pengolahan data. Tahap persiapan digunakan peneliti untuk menemukan gejala sosial yang akan diteliti, mencari permasalahan, dan menentukan topik serta variabel penelitian. Kemudian peneliti menentukan subjek penelitian dan melakukan *try out* skala kepada 60 subjek. Setelah mendapatkan hasil *try out* peneliti mulai menyebarkan kedua skala. Peneliti menggunakan cara menyebarkan skala melalui *google form* yang di berikan secara langsung kepada subjek yang bersangkutan.

Tahap ketiga atau yang terakhir dalam penelitian ini adalah pengolahan data atau analisis data dan pembahasan. Setelah data dapat terkumpul, peneliti akan melakukan skoring terhadap skala yang di teliti yaitu skala tentang *job insecurity* dan *work engagement*, kemudian memindahkan data kasar tersebut kedalam *Microsoft Excel* 2017. Kemudian data yang disapatkan di *excel* diproses menggunakan program *SPSS (Statistical Program for Social Science) 25 for Windows*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier sederhana. Teknik ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel *job insecurity* dapat mempengaruhi variabel *work engagement*.



HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian yang dilakukan oleh 150 subjek penelitian yang merupakan karyawan kontrak, diperoleh hasil berikut ini :

Variabel	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
<i>Job Insecurity</i>	Rendah	< 62	48	27.3%
	Sedang	62 – 69	58	38.7%
	Tinggi	> 69	51	34%
<i>Work Engagement</i>	Rendah	< 83	45	30%
	Sedang	83 – 89	59	39.3%
	Tinggi	> 89	46	30.7%

Tabel 2. Deskripsi Distribusi Skala

Berdasarkan Tabel 2. Deskripsi distribusi skala diketahui bahwa sebanyak 48 karyawan kontrak berada pada kategori *job insecurity* yang rendah (27.3%), 58 karyawan kontrak pada kategori *job insecurity* sedang (38.7%) dan 51 karyawan kontrak pada kategori *job insecurity* tinggi (34%). Sedangkan pada variabel *work engagement*, 45 karyawan kontrak berada pada kategori rendah (30%), 59 karyawan kontrak pada kategori sedang (39.3%) dan 46 karyawan kontrak berada pada kategori tinggi (30.7%).

Tabel 3. Uji Normalitas *Job Insecurity* dan *Work Engagement*

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Sig
<i>Job Insecurity</i>	0.231
<i>Work Engagement</i>	0.072

Berdasarkan Tabel.4 Uji normalitas skala *job insecurity* dan *work engagement* menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov karena sampel penelitian berjumlah kurang dari 200 subjek. Pada hasil uji normalitas dikatakan normal dan memenuhi syarat uji normalitas yakni Sig lebih dari 0,05 (Sig > 0,05) karena berada pada angka 0,231 dan 0,072.

Tabel 4. Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Koefisien Determinasi (R ²)	Sig (p)
Pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>work engagement</i>	-0.140	0.041	0.013

Pada Tabel 5. Uji regresi Linier sederhana mendapatkan hasil koefisien regresi sebesar -0,140. Dimana angka tersebut bernilai negatif yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan angka dari *job insecurity* maka akan menurunkan nilai dari *work*

engagement. Nilai signifikansi menunjukkan angka 0.013 yang berarti lebih kecil dari 0.05 (Sig < 0.05), hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh antar *job insecurity* dan *work engagement*. Pada koefisien determinasi (R^2) bernilai 0.041, dapat diartikan bahwa *job insecurity* mempunyai kontribusi sebesar 4,1% terhadap *work engagement*.

DISKUSI

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dengan hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesa dalam penelitian ini terjawab atau penelitian ini sesuai dengan hipotesa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap *work engagement* pada karyawan kontrak, hal ini memiliki arti bahwasanya sebuah kecemasan yang dialami oleh karyawan kontrak akan masa depan karir mereka dapat mempengaruhi *work engagement* dari karyawan kontrak tersebut. Hasil penelitian ini memperkuat hasil riset yang sudah dilakukan oleh Novita, dan Miranti Witry (2018) memberikan penjelasan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap *work engagement* pada karyawan. dapat diartikan bahwasanya ketika *job insecurity* pada karyawan kontrak semakin rendah maka *work engagement* dari karyawan tersebut akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil analisis juga dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat *job insecurity* dan juga *work engagement* dalam kategori sedang, namun dari hasil penelitian menjelaskan bahwa masih ada 27,3% karyawan kontrak yang memiliki *job insecurity* yang tinggi. Nilai *job insecurity* yang masih cukup tinggi ini dapat diartikan bahwasanya para responden masih memiliki rasa *insecure* terhadap karir mereka di perusahaan, seperti yang dijelaskan oleh (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) *job insecurity* atau ketidakamanan kerja didefinisikan sebagai ketidakberdayaan individu untuk mempertahankan kelangsungan kerja dalam situasi pekerjaan yang memberikan dampak *insecure* dengan pekerjaan yang sedang dijalani hal ini mempengaruhi *work engagement* dari para responden hal tersebut sesuai yang dikatakan oleh Boseman, Rothmann, dan Buitendach (2005) menunjukkan bahwasannya terdapat hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* pada karyawan, dan juga sama seperti yang dikatakan oleh Novita, dan Miranti Witry (2018) menjelaskan bahwa bahwa *job insecurity* memberikan pengaruh negatif kepada *work engagement* pada karyawan di Hotel Emerald Garden Medan dalam penelitian mereka. Berdasarkan hasil analisa yang telah dilaksanakan, diketahui bahwa *job insecurity* pada karyawan kontrak berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan kontrak. Hal tersebut memiliki makna apabila seorang karyawan memiliki *job insecurity* yang tinggi terhadap tempatnya bekerja, maka semakin besar intensi dari karyawan untuk tidak bisa terikat pada tempat mereka bekerja. Begitu pula sebaliknya, apabila *job insecurity* yang dimiliki oleh karyawan rendah, maka rasa *engaged* dan juga nyaman di tempat mereka bekerja semakin tinggi. Menurut Bakker, Demereonti, dan Vergel (2014) *work engagement* dipengaruhi oleh Personal Resources adalah dukungan secara personal dimana kekuatan ini mengacu terhadap kepribadian diri sebuah individu yang positif yang berkaitan dengan ketahanan dan kemampuan mereka untuk memberikan dampak yang positif kepada lingkungan kerja mereka. Contoh dari faktor ini adalah *self efficacy*, *self-esteem*, serta perilaku proaktif.

Dalam hal ini *job insecurity* dapat masuk ke dalam *personal resources* di karenakan *job insecurity* merupakan tekanan yang timbul dari setiap individu pada karyawan Hasil tersebut mengindikasikan bahwa karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi memiliki sudut pandang yang berbeda antara satu dengan yang lain. Sudut pandang karyawan dalam menyikapi lingkungan kerja akan berdampak pada perilaku mereka dalam bekerja. Setiap karyawan yang bekerja memiliki sudut pandang tersendiri dalam menyikapi kejadian sosial yang melibatkan diri mereka. Termasuk sudut pandang mereka dalam menyikapi suatu rasa takut akan kehilangan pekerjaan mereka atau bisa disebut dengan *job insecurity*.

Menurut (Goksoy, 2012) *Job insecurity* bisa memberikan dampak negatif dari karyawan kontrak di dalam sebuah perusahaan, hal ini bisa di sebabkan oleh rasa takut akan masa kerja dan jaminan jenjang karir mereka. Karir merupakan suatu proses pencapaian tujuan yang telah dirancang. Karir dapat dikatakan sebagai pencapaian seseorang tidak dalam hal umum, namun suatu pencapaian seseorang atas profesi yang telah ditempuh. Pertumbuhan karir dapat dilihat dari kemajuan seseorang ke tahap selanjutnya. Penelitian yang dilakukan oleh Wang, Lu dan Siu (2015) menyatakan bahwa *job insecurity* berhubungan negatf dengan kinerja karyawan sehingga mempengaruhi keterlibatan kerja pada karyawan. Hal tersebut menyatakan bahwa *job insecurity* akan berdampak pada kinerja bagi karyawan. Kasus tersebut dapat diminimalisir jika karyawan memiliki rasa *engaged* atau terikat dengan pekerjaan yang ia lakukan. Hochschild, dalam May dkk (2004) memberikan definsi *work engagement* yaitu dimana ketika seorang karyawan memiliki rasa *work engagement* dalam pekerjaannya ketika karyawan tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan mampu memberikan kinerja yang maksimal dan penting untuk dirinya, dan juga untuk perusahaan. Penting nya sebuah perusahaan memiliki karyawan yang memiliki rasa *work engagement* yang tinggi adalah untuk mendapatkan produktifitas yang maksimal dari karyawan nya, hal ini sejalan dengan yang di kemukakan oleh (Gupta,2015) menunjukan hasil bahwasanya *work engagement* berpengaruh terhadap *performance*, semakin tinggi *work engagement* subjek akan membuat *perormance* dari karyawan akan meningkat sebalik nya ketika *work engagement* rendah maka *performance* nya juga akan rendah.

Hasil penelitian juga menemukan koefisien diterminasi (R^2) sebesar 0.041. Dengan demikian kontribusi *job insecurity* terhadap *work engagement* sebesar 4,1 %, sedangkan 95,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dapat diketahui bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan kontrak. Artinya bahwa apabila seorang karyawan memiliki *job insecurity* yang tinggi terhadap tempat mereka bekerja, maka semakin rendah intensi dari karyawan untuk bisa memiliki rasa *work engagement* terhadap perusahaan. Begitu pula sebaliknya, apabila *job insecurity* yang dimiliki oleh karyawan rendah, maka *work engagement* dari karyawan tersebut akan semakin tinggi.

Implikasi dari penelitian ini yaitu setelah diketahui bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap *work engagement*, dimana dalam hal ini memiliki arti bahwasanya ketika karyawan memiliki rasa cemas terhadap karir mereka atau *job insecurity* yang tinggi akan membuat rasa terikat atau *work engagement* pada karyawan kontrak akan rendah atau sebaliknya. Dalam hal ini maka pihak perusahaan dapat mengurangi tingkat *job insecurity* pada karyawan dengan beberapa cara selain peningkatan sistem pengembangan karir, seperti memberikan jaminan masa kerja yang sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan, menyediakan lingkungan serta suasana kerja yang nyaman, membiasakan sifat saling menghargai antar karyawan agar mengurangi perselisihan antar karyawan agar rasa *work engagement* dari karyawan bisa tercapai sehingga produktivitas karyawan dapat maksimal, sedangkan pada karyawan sendiri ketika para karyawan kontrak memiliki *work engagement* yang tinggi akan membuat mereka lebih nyaman dalam bekerja, hal ini akan membuat produktivitas mereka meningkat dalam bekerja sehingga hal itu akan membuat perusahaan lebih memberi nilai lebih pada karyawan tersebut, dan lebih mempertimbangkan untuk jenjang karyawan kontrak tersebut. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan wawasan dan referensi baru untuk replikasi atau pengembangan penelitian dengan menggunakan variabel bebas yang lainnya dari faktor pembentuk perilaku kerja kontraproduktif, dan juga untuk penelitian selanjutnya ketika dalam fase pengambilan data alangkah baiknya jika tidak dilakukan di masa *pandemic* karena ketika mengambil data dalam masa *pandemic* akan lebih susah di karenakan pada masa ini sebagian besar dari perusahaan akan banyak meliburkan para karyawan nya.

REFERENSI

- Alan, K. & Goodboy, M. M. (2017). Workplace bullying and work engagement: A self-determination model. *Journal of Interpersonal Violence*, 1-23.
- Antonio, Aiello. A. (2017). Psychological well-being and work engagement among italian social workers: examining the mediational role of job resources. *Social Work Research*, 73-83.
- Armstrong dan Philip Kotler. 2003. *Manajemen Pemasaran*, Edisi Kesembilan. Jakarta: PT.Indeks Gramedia
- Ashford, S. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829.
- Ayu, Yuningsih. S. M. (2014). Hubungan ketertarikan interpersonal dengan work engagement pegawai PT. Salindo berlian motor jakarta. *psikologi*, 12(6), 7-25.
- Bakker, A. B. (2010). *Work Engagement: A Handbook Of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Vergel, A. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 389-411.
- Bosman, J., Rothman, S., & Buitendach, J. H. (2005). Job insecurity, burnout and work engagement: the impact of positive and negative affectivity. Republic of South Africa: North West University.
- D'Witte, H. (2005). Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 242-264.
- Dewanto, L. R. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dan turnover intention perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 322-333.
- Douglas, R. & May, R. L. (2014). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 11-27.
- Ernawati, L. (2014). Hubungan antara kebersyukuran dengan job insecurity Pada Karyawan. *Doctoral Dissertation, University of Muhammadiyah Malang*.
- Faisal, G. (2009). *How To Be Smarter Tax Payer*. Jakarta: Grasindo.
- Fransiska, Y. (2017). Pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan di PT. Grand Mandiri Utama. *Motivasi*, 5(1), 104-113.
- Gallup. (2012). U.S. Managers Boast Best Work Engagement. 1 November 2016. <http://www.gallup.com>

- Goksoy, A. (2012). The impact of job insecurity, role ambiguity, self monitoring, and perceived fairness of previous change on individual readiness for change. *Journal of Global Strategic Management*, 6, 102-111.
- Greenhalgh, L. (1984). Job Insecurity: Toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review*, 9, 438-448.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Harter, J. S. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Scientific research*, 268-279.
- Hurlock, E. (2009). *Psikologi Perkembangan Suatu Perkembangan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Jari, J. H. A. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *School Psychology*, 496-513.
- Kementerian Perindustrian. (2013). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Diunduh dari : https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf pada 15 januari 2020..
- Kuntjojo. (2009). *Metodologi Penelitian*. Kediri: Universitas PGRI Kediri.
- Latupono, B. (2011). Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja kontrak (outsourcing). *Jurnal Sas*, 3-17.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence Approach*. New York: McGraw-hill.
- McMatteucci, D. G. (2017). Teachers' sense of responsibility for educational outcomes and its associations with teachers' instructional approaches and professional wellbeing. *Social Psychology of Education*, 275-298.
- Manish, Gupta. A. A. (2015). Impact of work engagement on performance in indian higher education system. *Canadian Center of Science and Education* , 192-201.
- Marinka, Tomic. E. T. (2010). Existential fulfilment, workload and work engagement among nurses. *Journal of Research in Nursing*, 468-479.
- Michael, S. & Christensen, A. G. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personal Psychology*, 89-136.
- Ni Ketut Septiari I Komang.A.(2016). Pengaruh job insecurity dan stress kerja terhadap turn over intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 10
- Nugraini, Aprilia. A. N. (2015). Hubungan antara self efficacy dan hardiness dengan work engagement pada anggota DPRD Kota Surakarta. *Psikologi*, 7.
- Nurani,Aini,Aqidah.(2017). Hubungan resiliensi terhadap *job insecurity* pada karyawan kontrak. Skripsi,Univeritas Muhammadiyah Malang.

- O'Neill, P. S. (2013). The development and validation of a new multidimensional Job Insecurity Measure (JIM): An inductive methodology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 338.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 21 No. 7, 2006 pp. 600-619.
- Satriawaty Mallu, 2015. Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Kontrak Menjadi Karyawan Tetap Menggunakan Metode Topsis. *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Terapan Volume I, No 2*.
- Schaufeli, S. G. R. (2001). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach . *Journal of Happiness Studies*, 71-92.
- Schaufeli, W. B. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 701-716.
- Smithson, J. L. (2002). nto work: Job insecurity and changing psychological contracts. . *Young European, Work and Family. Journal of Happiness Studies* 69-88.
- Sverke, M. (2002). No security: A metaanalysis and review of job insecurity and its consequences. . *Jounal Of Occupational Health Psychology*, 242-264.
- Virzani, N. (2017). Employee engagement working paper series. *SIES Colege of Mangement Studies*, 1-17.
- Wahyuni, D. S. (2016). Hubungan work engagement dan organizational efficacy. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 156-162.
- Wang, H. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 12-49.
- Wilmar, B. & Schaufeli, A. B. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 701-716.
- Yuananti, Y. (2014). Komitmen organisasi ditinjau dari job insecurity pada karyawan outsourcing. *Jurnal Psikodinamika*, 13, 37-46.
- Zoghbi, Manrique. de'Lara. P., Ting-Ding, J. M., & Guerra-Báez, R. (2017). Indispensable, expendable, or irrelevant? effects of job insecurity on the employee reactions to perceived outsourcing in the hotel industry. *Cornell Hospitality Quarterly*, 58(1), 69-80



LAMPIRAN

Lampiran 1. Blueprint Skala *Job Insecurity* dan *Work Engagement*

Variabel	Aspek	No Item		Jumlah Item
		Favorable	Unfavorable	
<i>Job Insecurity</i>	Pentingnya aspek-aspek pekerjaan	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14	-	14
	Ancaman kehilangan aspek-aspek pada pekerjaan	15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28	-	14
	Pentingnya kehilangan peristiwa pada pekerjaan	29,30,31,32,33,34,35,36,37,38	-	10
	Ancaman kehilangan peristiwa pada pekerjaan	39,40,41,42,43,44	-	6
	Ketidakberdayaan pada ancaman	45,46	47	3
Total				47

Variabel	Aspek	No Item		Jumlah Item
		Favorable	Unfavorable	
<i>Work Engagement</i>	<i>Vigor</i> adalah energi yang tinggi, adanya kemauan untuk investasi tenaga, restasi, tidak mudah lelah	1, 4, 8, 12, 15, 17		6
	<i>Dedication</i> adalah keterlibatan yang kuat ditandai dengan antusiasme, rasa bangga, dan inspirasi.	2, 5, 7, 10, 13		5
	<i>Absorption</i> adalah keadaan pada pekerja yang dikarakteristikan oleh waktu yang berjalan dengan cepat dan sulitnya memisahkan seseorang dengan pekerjaannya	3, 6, 9, 11, 14, 16		6
Total				17

Hasil *Try Out* Putaran Pertama

Variabel	Aspek	No Item	Jumlah Item
<i>Job Insecurity</i>	Pentingnya aspek-aspek pekerjaan	1,2,3,4,5,6,7,8,9,11,12,13,14	13
	Ancaman kehilangan aspek-aspek pada pekerjaan	15,16,17,18,20,21,22,23,24,25 26,27,28	13
	Pentingnya kehilangan peristiwa pada pekerjaan	29,33,35,37	4
	Ancaman kehilangan peristiwa pada pekerjaan	39,43,44	3
	Ketidakberdayaan pada ancaman	47	1
Total			34

No	Aspek	No Item	Jumlah
<i>Work Engagement</i>	Vigor adalah energi yang tinggi, adanya kemauan untuk investasi tenaga, restasi, tidak mudah lelah	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
	Dedication adalah keterlibatan yang kuat ditandai dengan antusiasme, rasa bangga, dan inspirasi.	2, 5, 7, 10, 13	5
	Absorption adalah keadaan pada pekerja yang dikarakteristikan oleh waktu yang berjalaan dengan cepat dan sulitnya memisahkan seseorang dengan pekerjaanya	3, 9, 11, 14, 16	6
Total			16

Hasil Try Out Putaran Kedua

Variabel	Aspek	No Item	Jumlah Item
<i>Job Insecurity</i>	Pentingnya aspek-aspek pekerjaan	2, 3, 8, 9, 11, 14	6
	Ancaman kehilangan aspek-aspek pada pekerjaan	17, 21, 24, 25, 26, 27	6
	Pentingnya kehilangan peristiwa pada pekerjaan	29, 35, 37	3
	Ancaman kehilangan peristiwa pada pekerjaan	39,43	2
	Ketidakberdayaan pada ancaman	47	1
Total			18

No	Aspek	No Item	Jumlah
<i>Work Engagement</i>	Vigor adalah energi yang tinggi, adanya kemauan untuk investasi tenaga, restasi, tidak mudah lelah	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
	Dedication adalah keterlibatan yang kuat ditandai dengan antusiasme, rasa bangga, dan inspirasi.	2, 5, 7, 10, 13	5
	Absorption adalah keadaan pada pekerja yang dikarakteristikan oleh waktu yang berjalannya dengan cepat dan sulitnya memisahkan seseorang dengan pekerjaannya	3, 9, 11, 14, 16	6
Total			16

Lampiran 2. Skala *Job Insecurity*

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pernyataan-pernyataan yang tersedia. Saudara/i diminta untuk memilih salah satu (1) jawaban yang paling menggambarkan diri saudara/i.
2. Terdapat 4 pilihan jawaban yang tersedia :
 - a. **Sangat Tidak Penting** : Jika anda merasa pernyataan tersebut sangat tidak penting bagi diri anda
 - b. **Tidak Penting** : Jika anda merasa pernyataan tersebut tidak penting bagi diri anda
 - c. **Bukan hal yang penting** : Jika anda merasa pernyataan tersebut bukan hal yang penting bagi diri anda
 - d. **Penting** : Jika anda merasa pernyataan tersebut penting bagi diri anda
 - e. **Sangat Penting** : Jika anda merasa pernyataan tersebut sangat penting bagi diri anda
3. Cara menjawabnya adalah anda hanya perlu **Klik** jawaban yang anda pilih
4. Jawablah semua pernyataan tanpa ada yang terlewat
5. Apabila telah selesai menjawab semua pernyataan klik tombol **Kirim** atau **Submit**.

No	Pernyataan	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Bukan Hal Yang Penting	Penting	Sangat Penting
1	Peluang mendapat promosi					
2	Mengelola gaji anda saat ini					
3	Saran dari atasan mengenai kinerja anda					
4	Kualitas pengawasan yang anda terima					
5	Peluang untuk berinteraksi dengan publik					
6	Pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk membuktikan seberapa baik anda melakukannya					
7	Peluang anda untuk mengelola gaji anda saat ini					

8	Rasa kebersamaan yang anda rasakan saat ini ketika bekerja dengan rekan kerja					
9	Tuntutan fisik di tempat anda bekerja					
10	Peluang untuk berinteraksi dengan publik					
11	Peluang untuk melakukan pekerjaan dari awal hingga akhir					
12	Arti penting dari pekerjaan anda					
13	Anda mungkin kehilangan pekerjaan dan dipindahkan ke tingkat yang lebih rendah di dalam institusi/perusahaan					
14	Anda mungkin diberhentikan dari pekerjaan secara permanen					

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pernyataan-pernyataan yang tersedia. Saudara/i diminta untuk memilih salah satu (1) jawaban yang paling menggambarkan diri saudara/i.
2. Terdapat 4 pilihan jawaban yang tersedia :
 - a. **Sangat Tidak Mungkin** : Jika anda merasa pernyataan tersebut sangat tidak mungkin bagi diri anda
 - b. **Tidak Mungkin** : Jika anda merasa pernyataan tersebut tidak mungkin bagi diri anda
 - c. **Bukan suatu kemungkinan** : Jika anda merasa pernyataan tersebut bukan suatu kemungkinan bagi diri anda
 - d. **Mungkin** : Jika anda merasa pernyataan tersebut mungkin bagi diri anda
 - e. **Sangat Mungkin** : Jika anda merasa pernyataan tersebut sangat mungkin bagi diri anda
3. Cara menjawabnya adalah anda hanya perlu **Klik** jawaban yang anda pilih

4. Jawablah semua pernyataan tanpa ada yang terlewat
5. Apabila telah selesai menjawab semua pernyataan klik tombol **Kirim** atau **Submit**.

No	Pernyataan	Sangat Tidak Mungkin	Tidak Mungkin	Bukan suatu kemungkinan	Mungkin	Sangat Mungkin
15	Anda mungkin dipecat					
16	Kehilangan pekerjaan anda dan dipindah ke pekerjaan lain pada tingkat sama dalam perusahaan					
17	Kehilangan pekerjaan anda dan diberhentikan untuk sementara waktu					

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pernyataan-pernyataan yang tersedia. Saudara/i diminta untuk memilih salah satu (1) jawaban yang paling menggambarkan diri saudara/i.
2. Terdapat 4 pilihan jawaban yang tersedia :
 - a. **Sangat Tidak Setuju** : Jika anda sangat tidak setuju pada pernyataan tersebut
 - b. **Tidak Setuju** : Jika anda tidak setuju pada pernyataan tersebut
 - c. **Netral** : Jika anda netral pada pernyataan tersebut
 - d. **Setuju** : Jika anda setuju pada pernyataan tersebut
 - e. **Sangat Setuju** : Jika anda sangat setuju pada pernyataan tersebut
3. Cara menjawabnya adalah anda hanya perlu **Klik** jawaban yang anda pilih
4. Jawablah semua pernyataan tanpa ada yang terlewat
5. Apabila telah selesai menjawab semua pernyataan klik tombol **Kirim** atau **Submit**.

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
18	Saya memahami bahwa institusi ini dengan cukup baik mampu mengendalikan hal-hal yang mempengaruhi saya					



Lampiran 3. Skala *Work Engagement*

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pernyataan-pernyataan yang tersedia. Saudara/i diminta untuk memilih salah satu (1) jawaban yang paling menggambarkan diri saudara/i.
2. Terdapat 4 pilihan jawaban yang tersedia :
 - a. **Tidak Pernah** : Jika pernyataan tersebut tidak pernah anda alami
 - b. **Hampir Tidak Pernah**: Jika pernyataan tersebut hampir tidak pernah anda alami
 - c. **Jarang** : Jika pernyataan tersebut jarang anda alami
 - d. **Kadang-kadang** : Jika pernyataan tersebut kadang-kadang anda alami
 - e. **Sering** : Jika pernyataan tersebut sering anda alami
 - f. **Sangat Sering** : Jika pernyataan tersebut sangat sering anda alami
 - g. **Selalu** : Jika pernyataan tersebut selalu anda alami
3. Cara menjawabnya adalah anda hanya perlu **Klik** jawaban yang anda pilih
4. Jawablah semua pernyataan tanpa ada yang terlewat
5. Apabila telah selesai menjawab semua pernyataan klik tombol **Kirim** atau **Submit**.

NO	Pernyataan	Tidak pernah	Hampir tidak pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
1	Saya merasa sangat berenergi saat bekerja							
2	Pekerjaan yang saya lakukan bermakna dan bertujuan							
3	Waktu berlalu dengan cepat ketika saya bekerja							
4	Saat bekerja, saya merasa bersemangat							

	dan bertenaga							
5	Saya merasa bergairah ketika melakukan pekerjaan saya							
6	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan inspirasi							
7	Ketika bangun di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk berangkat kerja							
8	Saya merasa senang ketika giat bekerja							
9	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan							
10	Saya merasa asyik ketika bekerja							
11	Saya mampu melakukan suatu pekerjaan							

	dalam periode waktu yang panjang							
12	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan menantang							
13	Ketika bekerja, saya merasa terhanyut dengan tugas yang saya lakukan							
14	Saya merasa memiliki ketahanan mental yang kuat saat bekerja							
15	Ketika bekerja, saya merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan							
16	Saya selalu gigh dalam bekerja meskipun menemui masalah							

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Job Insecurity*
Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	58.92	100.112	.771	.911
VAR00003	58.87	99.440	.810	.910
VAR00008	58.87	99.134	.831	.910
VAR00009	58.90	100.227	.777	.911
VAR00011	58.90	100.193	.779	.911
VAR00014	58.92	100.484	.770	.912
VAR00017	58.85	98.875	.838	.910
VAR00021	58.85	98.638	.855	.909
VAR00024	60.80	96.841	.586	.916
VAR00025	60.17	95.463	.558	.919
VAR00026	60.37	96.643	.515	.920
VAR00027	60.68	96.186	.569	.918
VAR00029	59.08	105.806	.423	.919
VAR00035	59.78	105.868	.392	.919
VAR00037	60.20	103.620	.503	.917
VAR00039	59.65	106.875	.401	.919
VAR00043	59.35	105.723	.374	.920
VAR00047	59.00	102.881	.572	.916

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Work Engagement*

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	72.93	221.046	.846	.937
VAR00002	72.75	216.225	.833	.937
VAR00003	73.00	226.780	.682	.941
VAR00004	73.08	225.739	.836	.937
VAR00005	73.33	231.006	.694	.941
VAR00007	74.22	243.461	.452	.945
VAR00008	73.32	241.169	.532	.944
VAR00009	72.92	237.637	.593	.943
VAR00010	72.53	225.575	.786	.938
VAR00011	72.88	233.868	.801	.939
VAR00012	73.00	233.153	.797	.939
VAR00013	73.13	227.507	.700	.941
VAR00014	73.47	232.118	.743	.940
VAR00015	73.03	235.355	.599	.943
VAR00016	73.65	233.960	.609	.942
VAR00017	73.25	234.462	.664	.941

Lampiran 6. Hasil Uji Frekuensi Deskripsi Subjek Penelitian

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-22 tahun	64	42.7	42.7	42.7
	23-25 tahun	73	48.7	48.7	91.3
	26-28 tahun	13	8.7	8.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Lama_bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>2 tahun	30	20.0	20.0	20.0
	1 - 1.5 tahun	82	54.7	54.7	74.7
	1.6 - 2 tahun	38	25.3	25.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	87	58.0	58.0	58.0
	Perempuan	63	42.0	42.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Lampiran 7. Hasil Uji Frekuensi Kategori *Job Insecurity*

Frequencies

Statistics

rarat_JI

N	Valid	150
	Missing	0

rarat_JI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	41	27.3	27.3	27.3
	Sedang	58	38.7	38.7	66.0
	Tinggi	51	34.0	34.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Lampiran 8. Hasi Uji Frekuensi Kategori *Work Engagement*

Frequencies

Statistics

rata_WE

N	Valid	150
	Missing	0

rata_WE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	45	30.0	30.0	30.0
	sedang	59	39.3	39.3	69.3
	tinggi	46	30.7	30.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Lampiran 9. Hasi Uji Deskriptif Skala *Job Insecurity*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Job_insecurity	150	46	76	66.01	6.583
Valid N (listwise)	150				

Lampiran 10. Hasi Uji Deskriptif Skala *Work Engagement*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work_engagement	150	78	93	85.64	4.563
Valid N (listwise)	150				

Lampiran 11. Hasi Uji Normalitas *Job Insecurity*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Job_insecurity
N		150
Normal Parameters ^{a,,b}	Mean	66.01
	Std. Deviation	6.583
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.069
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		1.046
Asymp. Sig. (2-tailed)		.224

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 12. Hasi Uji Normalitas *Work Engagement*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Work_engagement
N		150
Normal Parameters ^{a,,b}	Mean	85.64
	Std. Deviation	4.563
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		1.289
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 13. Hasi Uji Regresi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	job_insecurity ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: work_engagemeng

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.202 ^a	.041	.034	4.484

a. Predictors: (Constant), job_insecurity

b. Dependent Variable: work_engagemeng

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.743	1	126.743	6.303	.013 ^a
	Residual	2975.817	148	20.107		
	Total	3102.560	149			

a. Predictors: (Constant), job_insecurity

b. Dependent Variable: work_engagemeng

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	94.887	3.701	25.637	.000
	job_insecurity	-.140	.056	-.202	.013

a. Dependent Variable: work_engagemeng



Lampiran 14. Uji Verifikasi dan Plagiasi



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/347/Lab-Psi/UMM/X/2020

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Fajar Cahya Nugraha
NIM : 201610230311198
Dosen Pembimbing : 1) Dr. Djudiyah, M.Si
2) Devina Andriany, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.
Dengan hasil: Lulus/Perbaikan
2. Cek Plagiasi
Hasil: Lulus/Perbaikan
Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Pengaruh Job Insecurity terhadap Work engagement Pada Karyawan Kontrak	25%	22%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Malang, 17 Oktober 2020


Abdurrobbil Mur Ali

Lampiran 15. Data Demografis

	A	B	C	D	E	F
1	Timestamp	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Nama Perusahaan
2	6/15/2020 13.51.04	Sam	L	24	1 thn	Pt midi utama indonesia tbk
3	6/15/2020 13.53.18	Nuke larasati	P	22	2 tahun 5 bulan	Hotel bidakara fancy tunjungan
4	6/15/2020 13.55.49	Hilda Yuhan Santika	P	22	2 tahun	Hotel Ibis Surabaya City Center
5	6/15/2020 13.55.54	Ajeng safitri	p	22	2 thn	Hotel Ibis Surabaya City Center
6	6/15/2020 14.00.11	Muhammad Bagus Firmat	L	22	1 thn	Ayam Geprek Bangsus
7	6/15/2020 14.04.22	Muchamad Syahrul Cahy	L	22	1 tahun	PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA
8	6/15/2020 14.11.13	Kirana cahya filosofi	P	22	1.5 tahun	Inspektorat Jawa Timur
9	6/15/2020 14.15.39	Danu Satria Nugroho	L	21	2 thaun	PT Trimitra Tunas Sakti
10	6/15/2020 14.18.30	Alfan qodama sidqi	L	22	2 tahun	Es batu kristal benteng
11	6/15/2020 14.22.40	Satria karisma putra	L	24	3 tahun	DPUPR
12	6/15/2020 14.43.10	Dio Aula Saputro	L	20	1 tahun	Cv.Mandiri Jaya
13	6/15/2020 15.08.15	Berlinda Erly Sandi	P	22		1 Nirvana Wedding Organizer
14	6/15/2020 15.43.39	Devy	P	23	3 tahun	Hotel Bisanta Bidakara
15	6/15/2020 16.31.57	Kevin	P	22	1 tahun	Hotel
16	6/15/2020 16.35.32	Alfan Alfarisi	L	22	1 tahun	Polri
17	6/15/2020 16.45.58	Elvira mona	P	24	2 thn	PT NMU
18	6/15/2020 18.32.26	Yoga	L	23	2 tahun	PT.Tjiwi Kimia.Tbk
19	6/16/2020 14.02.35	Nuke larasati	P	22	2 tahun	Hotel bidakara fancy tunjungan
20	6/16/2020 16.46.30	Ridwan Hardiansyah	L	23	2 tahun	PT. Guardian Pharmatam
21	6/16/2020 17.07.29	Aldias Fajar Rohmansyah	L	23	2 tahun	Warkop Markas Pion
22	6/16/2020 17.24.05	Elvira mona	P	24	3 tahun	PT NMU
23	6/16/2020 17.26.01	Rengga	L	22	1 tahun	klinik tumbuh kembang anak rumah terapi nameraa
24	6/16/2020 17.28.11	Ulhan Maulana Saputra	L	22	1 tahun	PT. PERSADA
25	6/16/2020 20.02.07	Zakia Masyrihana	P	22	1 tahun	TPA Sahabat Bunda
26	6/16/2020 21.20.58	yanuar ari widodo	L	22	1 tahun	waskita
27	6/16/2020 21.21.04	Aditya Wirawan	L	22	1 tahun	waskita
28	6/16/2020 21.27.39	Sabrina Dwi Pramita	P	21		2 Naava Green Banvuwanoi

1	Timestamp	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Nama Perusahaan
29	6/17/2020 8.39.32	Iswatun Kasanah Wahyur	P	21	2.5 tahun	PT BPR Syariah Kota Mojokerto
30	6/25/2020 19.30.10	risko dwi	L	21		2 pt olimpic
31	6/25/2020 19.33.05	andias adi	L	20		2 olimpic
32	6/27/2020 11.08.09	Vera Cahyani	P	24	1 tahun	BPR Delta Arta
33	6/27/2020 12.23.00	Mincit	P	22	3 tahun	Telkom Sigma -> Tiket.com
34	6/27/2020 12.33.25	ananda happy	L	24	1 tahun	BPR Delta Arta
35	6/27/2020 19.22.37	Albab Fajar Oryza	L	22	3 tahun	PT Alpha Teknologi Indonesia
36	6/27/2020 20.01.30	Faizah	P	22	2.5 tahun	Anabatic Technologies
37	6/27/2020 20.26.53	Fanny Agustiawan	L	21	1 tahun 5 bulan	PT anabatic
38	6/27/2020 20.33.12	Nadila Pramesti	P	22		2 sigma cipta caraka
39	6/27/2020 20.36.08	andromeda dimas	L	25		1,5 Astra Credit Company
40	6/27/2020 20.39.02	Al	L	22		2 PT. MTM
41	6/27/2020 20.39.26	solihin	L	25	1 tahun	PT proanda sinergi indonesia
42	6/27/2020 20.39.50	Billy Firdaus	L	25	1 tahun	BPR Delta Arta
43	6/27/2020 20.47.42	Raeza Nabila Rahmawati	P	22	1 tahun	PT EDI INDONESIA
44	6/27/2020 20.53.37	Chris Nanda Zefanya	P	26	1 tahun	Neo Digital
45	6/27/2020 21.10.42	Nadya fitri amalia	P	22		2 Pt. Aplikanusa lintasarta
46	6/27/2020 21.24.10	Bunda	L	21	1 tahun	PT TS Pratama
47	6/27/2020 21.28.05	Shafiera Mardiana	L	22	1 tahun	Telkomsel
48	6/27/2020 21.34.08	Rigen	P	23		3 Telkomsigma
49	6/27/2020 21.35.14	Burhanudin	L	24		3 BPR Delta Arta
50	6/27/2020 21.41.40	Erick	L	25	1.5 tahun	Astra Credit Company
51	6/27/2020 22.23.04	Arga Rizki S	L	22	2 thn	PT Edgeprop Ltd
52	6/27/2020 22.23.04	Erfan	L	22		2 PT Edgeprop Ltd
53	6/27/2020 23.29.54	Visca	P	22	2.5 tahun	Telkomsigma
54	6/28/2020 8.48.35	Adid	L	21	2	Alterra
55	6/28/2020 8.53.50	Fid	L	25		1,5 Astra Credit Company

55	Erick	L	25	1,5	Astra Credit Company
56	amira rudi	L	22	2	Jagoan Hosting
57	Tania	P	22	2	Telkom
58	ucok fernando sitorus	L	23	3	mega finance
59	haris	L	25	3	mega finance
60	purwanto	L	27	2 tahun	marsis farm
61	solikhan	L	26	2 tahun	marsis farm
62	Anisa Rahmawati	P	22	1 tahun 5 bulan	By.u
63	Bintang jelita	P	22	1	Telkomsel
64	Fira	P	22	1 tahun	Telkomsel
65	suyoto	L	26	1 tahun	ajinomoto
66	rizaldi	L	28	3 tahun	ajinomoto
67	suyatno	L	25	2 tahun 8 bulan	ajinomoto
68	feri ariawan	L	24	3	ajinomoto
69	wiyono	L	26	2 tahun 5 bulan	ajinomoto
70	nabila rifda	P	22	1 tahun	Telkom sigma
71	Bagus cahyawan	L	22	1 tahun	Telkomsel Surabaya
72	Rexy kurniawan	L	22	1 tahun	Telkomsel Surabaya
73	Alfan efendi	L	23	1 tahun 5 bulan	Telkomsel
74	Putra sidarta	L	23	2 tahun	telkomsel
75	Direndra yudistira	L	23	1 tahun	By.u
76	Andika	L	23	1 tahun	By.u
77	Muhammad fahri	L	23	1,5	Telkom sigma
78	Rafie	L	21	1 tahun	By.u

1	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Nama Perusahaan
79	Hanif akbar	L	21	1 tahun	By.u
80	Rita Sari	P	21	1 tahun	By.u
81	Denny riskiawan	L	23	1 tahun	Telkom akses
82	heru	L	24	2 tahun 5 bulan	Ajinomoto
83	basori	L	26	2 tahun	Ajinomoto
84	resma	P	27		3 Ajinomoto
85	galang	L	23		2 Ajinomoto
86	anto irawan	L	28	1 tahun 4 bulan	Ajinomoto
87	Bunga fiolita	P	23	1 tahun 6 bulang	BCA
88	Tika indrawati	P	24	1 tahun 5 bulan	BCA
89	Fitria	P	24	1 tahun 5 bulan	BCA
90	Bagus setyawan	L	23	1 tahun	PT EDI INDONESIA
91	Muhammad Bahri	L	21	1 tahun 5 bulan	PT EDI INDONESIA
92	debi wulandari	P	24	3 tahun	ajinomoto
93	sari wulan	P	25	3 tahun	ajinomoto
94	sandy	L	25	3 tahun	Grapari Malang
95	pipit	P	23	2 tahun	Grapari Malang
96	aris widodo	L	26	1 tahun 5 bulan	ajinomoto
97	Claudia anjar	P	25		2 BRI
98	Tantri okta	P	23	2 tahun	Telkom sigma
99	Muhammad Arfiqun karim	L	25	1 tahun 5 bulan	BPR Delta Arta

100	Bayu perwira	L	25	1 tahun 7 bulan	BPR Delta Arta
101	Silfia Sari	P	23	1 tahun	Indosat
102	Alexandro muhammad	L	21	1 tahun	Telkom indonesia
103	Fikriansyah ahmad	L	22	1,5 tahun	Grapari
104	Purwantoro	L	23	2 tahun	Indosat
105	Supriyanto ahmad kusum	L	25	1 tahun	XL
106	Supratman	L	21	1 tahun	PT Balatif Malang
107	Ibrahim Sultan	L	24	1 tahun 7 bulan	Indosat
108	Muhammad Arfiqun karim	L	25	1,5 tahun	Delta Arta
109	Anisa Nur Sekar Arum	P	24	1 tahun	Dans Multi Pro
110	Nabila Qonitah	P	22	1 tahun	Telkomsigma
111	Bagas Alif Utama	L	22	2 tahun	PT Telkom Indonesia
112	Yunda	P	26	1 tahun	JasterWeb
113	Moh. Khafidzul Ifan Ashar	L	26	1 tahun	DOT Indonesia
114	Arga R S	L	22		2 PT Edgeprop Ltd
115	Mariska Serly Dianti	P	20		3 PT Visionet Data Internasional
116	Jeje	L	27	1 tahun	PT Jala Digital Indonesia
117	Kanda	L	24	1 tahun	Persada
118	Zeta	P	22	1 tahun	BTPN SYARIAH
119	Mohammad Afif Khoirul In	L	22		1,5 PT Candi Berkah Teknologi
120	Kholid	L	23		1,5 PT Candi Berkah Teknologi

121	diktan	P	25	1 tahun	CV Sitesjet Indonesia
122	Putri himawan	P	23	1,5	By.u
123	Kartika Putri Cantika	P	23	1,5	By.u
124	Salwa Aulia Farida Yudist	P	24	2	Telkom Akses
125	Zalsa Putri Dermawan	P	24	2	CSSI Surabaya
126	Abdul Slamet	L	24	2	Telkom indonesia
127	Muhammad Ali	L	21	1 tahun	ACE hardware
128	SI	P	24	1 tahun	Jasa tirta
129	Aulia putri	P	23	1,5	Jasa Tirta
130	suhanto	L	22	1 tahun	sinarmas tjiwi kimia
131	Bima kusumo	L	25	2	PDAM
132	Elyanti novita	P	25	1 tahun	Jasa tirta
133	ana lusiana	P	25	3	sinarmas tjiwi kimia
134	wuliono	L	25	2,5	sinarmas tjiwi kimia
135	Aufa Rahmah	P	24	1 tahun	BANK DANAMON
136	mia kurnia	P	25	1 tahun	sinarma tjiwi kimia
137	Jupi	P	25	1 tahun	PT. Angkasapura Juanda
138	sigit	L	24	2,5	sinarmas tjiwi kimia
139	Deddy Rizaldi	L	20	2	McD
140	sutopo sulistyo	L	22	1 tahun	sinarmas tjiwi kimia
141	Tyas	P	22	1 tahun	PT. KNE



142	Fahmi	L	23	1 tahun	OTO Finance
143	abunawas suhendra	L	25		2 Charoen Phokphand
144	Shelvy oktavia	P	25		3 PT. Fastrata Buana (kapal api)
145	Damzeldiy	P	25		1,5 Jasa Tirta Malang
146	Nabila Qonitah	P	22	1 tahun	Telkomsigma
147	Erik	P	23	1 tahun	BRI
148	Fahmi aditya	L	23	1 tahun	OTO Finance
149	Sinta Dwi	P	24	1 tahun	Adira Finance
150	Putu Ayu	P	23	1 tahun	OTO Finance
151	Laura	P	21		2,5 Adira Finance

Lampiran 16. Data Kasar Skala *Work Engagement*

S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16
6	6	6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	6	5	5
5	5	5	5	4	5	6	5	6	5	5	6	6	5	5	5
4	4	4	4	4	6	5	6	5	5	5	6	6	6	5	6
4	4	4	6	6	6	5	6	5	5	5	3	6	6	4	4
4	5	4	4	4	7	7	7	4	4	4	7	4	6	5	6
4	5	7	4	7	7	4	4	4	4	4	7	5	5	7	4
5	5	6	5	5	7	5	7	7	5	5	4	5	6	6	6
5	4	7	4	7	3	5	7	4	3	7	7	7	4	7	7
5	7	5	5	7	5	5	5	7	6	6	5	6	6	7	3
7	7	3	7	6	5	4	4	4	4	6	5	4	4	7	4
7	7	7	7	6	4	5	7	7	6	5	4	4	4	5	5
7	5	7	5	5	7	4	4	5	5	7	7	7	4	7	6
5	7	7	6	6	6	6	6	5	7	7	7	6	5	3	4
5	7	4	5	4	5	4	5	7	5	5	7	4	4	7	5
6	7	6	5	5	3	5	5	5	5	5	7	4	4	4	5
5	7	7	5	4	4	4	4	5	5	5	7	5	4	3	4
5	7	6	6	5	6	5	5	5	5	5	6	6	7	5	5

5	5	6	6	4	5	4	5	6	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	7	5	5	5	5	5	6	5	5	5	7
5	5	6	6	6	7	7	4	5	5	5	7	7	5	4	4
5	7	7	5	7	7	5	4	5	5	5	4	5	4	7	4
5	4	3	5	7	5	6	5	5	5	5	7	7	7	5	7
4	7	7	4	4	3	3	4	7	7	7	7	5	7	7	4
6	5	3	3	4	5	6	4	4	7	7	5	6	5	5	7
6	6	4	6	6	4	5	4	4	6	5	5	6	6	4	5
5	5	4	6	6	4	4	4	4	6	6	5	5	6	4	5
6	7	7	7	6	5	5	5	5	6	6	5	5	6	6	5
7	6	6	6	6	3	7	5	7	5	5	6	7	5	6	5
7	7	6	5	7	6	6	6	5	4	6	7	3	3	3	6
7	7	7	7	6	7	7	6	3	3	3	6	2	3	6	7
6	6	4	7	5	4	7	6	6	6	5	5	5	5	5	5
7	7	5	4	4	4	6	6	5	4	5	4	6	6	6	5
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	6	5	7
5	6	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	6
5	5	7	5	5	5	7	4	6	5	4	4	7	6	7	7
4	7	5	5	4	4	4	4	7	6	6	5	4	4	6	6
6	7	5	5	6	5	5	6	7	5	5	5	4	4	4	5

5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	4	7	7	5
5	5	7	5	6	5	4	4	4	5	5	7	4	4	4	4
7	7	7	2	2	4	4	5	5	3	3	7	7	7	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	5	6	6	6	5	5	7	7
6	7	5	5	6	4	5	5	7	6	7	6	6	5	7	4
5	6	5	6	6	4	4	4	5	4	4	3	4	4	7	7
6	7	7	4	4	7	4	5	4	5	7	4	4	7	4	4
5	7	7	7	6	6	6	5	7	5	4	3	6	7	7	5
5	5	6	5	5	4	5	5	5	6	5	4	4	5	5	5
6	7	5	5	5	5	5	7	7	6	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	7	7	4	7	7	4	4	4	5
4	5	5	7	7	7	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5
6	5	6	5	5	4	6	5	5	4	4	5	5	5	4	6
6	5	6	5	5	4	6	5	6	6	6	4	4	4	4	6
7	5	7	4	4	4	4	4	7	5	5	6	6	6	6	5
5	4	7	5	4	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5
4	5	6	7	5	7	6	5	5	6	6	6	5	4	5	5
5	6	5	5	5	7	5	4	5	5	7	7	4	5	4	5
4	4	4	5	5	5	6	7	6	6	5	7	6	5	4	7
7	3	7	7	4	7	6	6	6	7	5	5	5	7	7	4

5	7	5	6	3	7	5	3	7	4	6	6	7	6	6	7
7	7	6	6	5	5	5	3	7	3	4	4	7	6	4	3
7	7	6	7	3	7	7	4	7	5	4	5	5	3	3	2
5	5	5	6	6	6	7	6	7	6	5	6	6	4	6	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	7	5	7	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	7	6	7	5
7	4	5	3	2	7	7	4	7	6	6	7	6	6	4	7
7	7	5	7	6	7	5	7	5	7	3	2	7	3	3	7
7	7	7	4	4	7	6	7	6	5	6	5	7	5	5	4
3	4	6	5	5	7	5	3	7	5	5	6	6	5	3	7
6	7	3	7	7	6	3	3	7	6	6	7	6	6	7	5
5	6	5	6	5	5	5	5	6	5	4	4	6	4	4	6
7	5	5	4	4	4	7	6	5	5	5	6	4	6	5	5
5	5	5	5	5	5	7	6	5	5	5	5	4	6	5	5
6	5	5	4	6	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5
6	5	5	5	5	6	5	6	5	5	6	4	6	5	5	7
6	6	4	5	5	5	4	5	6	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	4	6	5
4	4	4	6	6	6	6	6	5	5	6	5	5	4	6	6
7	5	5	5	5	6	6	5	5	4	6	5	5	4	4	4

5	4	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	7
5	5	6	6	7	7	7	5	5	6	6	6	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	7	5	5	6	5	5	5	5	4	5
7	7	4	7	2	3	5	6	6	6	6	6	7	7	7	7
7	4	7	7	4	7	5	4	7	5	7	4	7	5	5	7
6	5	6	7	5	5	4	6	7	7	6	6	6	6	5	6
2	2	3	6	6	6	5	5	5	5	5	6	6	7	6	6
2	4	6	5	5	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	7
7	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	4	6	6
5	5	5	6	6	5	5	5	4	4	6	6	5	5	5	5
6	6	5	5	5	7	7	7	5	6	5	5	6	5	6	7
6	5	5	7	7	5	5	5	5	5	6	5	5	5	4	6
5	5	6	6	5	5	5	5	5	6	5	4	3	5	5	5
2	2	2	5	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6	6	5
3	1	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6
1	3	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	5	6	6	6
2	2	1	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
2	7	2	3	6	6	6	7	6	6	6	7	7	6	6	6
5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5
5	6	6	6	7	5	7	5	4	6	6	5	5	5	4	5

5	6	5	5	7	5	6	5	5	5	5	5	5	7	6	6
5	6	7	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4
5	5	6	7	5	7	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5
7	5	3	1	2	3	6	6	6	6	6	7	6	6	7	6
7	1	4	6	6	6	7	6	6	6	6	6	7	7	7	5
5	6	6	2	5	5	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6
7	3	6	3	5	6	5	6	6	7	7	6	6	6	6	6
2	5	5	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6
5	6	7	5	5	5	4	4	6	6	6	6	7	7	7	6
5	6	5	5	7	5	5	5	4	4	5	5	7	7	6	6
4	7	7	4	4	4	4	4	5	6	6	6	6	6	6	6
5	4	3	5	4	1	6	5	6	6	5	6	5	6	6	7
5	7	6	6	7	5	4	5	5	4	4	6	6	7	6	6
6	6	5	6	7	5	5	7	7	7	4	3	5	5	6	5
6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	5
6	6	6	6	5	4	5	6	5	5	4	5	4	4	4	5
6	7	6	5	7	5	5	5	6	6	6	6	5	6	5	6
4	5	6	6	6	6	7	5	5	6	6	6	6	7	6	6
7	7	5	6	4	4	4	4	4	4	4	5	5	6	6	6
5	5	6	5	5	6	5	5	6	6	7	6	6	5	6	7

5	7	4	4	5	6	4	7	6	5	5	6	6	5	4	5
5	7	4	4	5	6	4	7	6	5	5	6	6	5	4	5
4	6	7	4	5	4	2	6	5	7	6	6	7	7	7	7
5	5	5	5	4	4	5	7	6	5	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	4	4	5	6	6	5	5	5	5	6	6	6
5	7	7	5	5	6	7	4	4	5	7	6	6	6	6	6
5	7	7	5	5	6	7	4	4	5	4	5	6	4	4	5
6	7	4	5	5	6	6	5	6	4	6	6	6	6	6	5
4	4	6	6	6	6	6	7	6	6	6	4	6	6	7	5
5	4	5	5	5	6	6	5	6	6	6	4	6	6	6	6
6	7	4	2	6	7	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6
2	2	5	7	7	6	5	3	4	6	6	6	6	6	6	6
1	5	2	3	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6
5	5	5	4	4	6	6	5	7	5	5	4	4	4	4	5
6	6	6	3	4	6	6	6	7	2	7	7	7	5	5	3
2	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	7
5	5	6	7	7	7	7	4	5	5	6	6	4	4	4	5
2	5	4	6	6	6	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6
4	4	5	5	5	5	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6
2	2	3	4	5	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5
3	3	6	6	6	6	6	7	7	7	7	6	6	5	6	6
5	6	5	5	7	6	5	5	6	5	6	5	6	6	6	6
5	4	5	5	5	4	4	5	7	5	5	6	6	6	6	6
2	5	6	7	4	6	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5
4	5	6	4	5	4	3	4	5	5	5	6	5	6	6	6
5	6	4	5	4	5	5	5	5	6	5	4	5	5	5	5
5	6	7	5	6	6	3	5	6	7	5	6	6	6	5	6
5	5	6	6	6	4	5	6	7	7	7	4	7	6	6	6
5	6	6	5	6	6	6	7	7	6	6	4	4	4	6	6
5	4	5	5	4	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6
4	4	4	4	5	6	5	6	5	6	5	5	5	6	6	6
4	5	5	5	5	5	5	5	4	6	5	7	7	6	6	6

Lampiran 17. Data Kasar Skala *Job Insecurity*

S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S
4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	5
3	3	3	3	3	5	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5
3	3	4	5	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	3
4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	5	5
4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	5
4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4
4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4
4	4	3	3	4	5	2	4	4	3	4	5	5	5	4	3	3	3
4	4	3	3	3	3	2	2	2	5	3	3	4	4	2	3	4	4
5	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	5	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4

5	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4
4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4
4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	2	2
5	3	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4
3	3	3	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4
4	3	3	4	3	4	2	2	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
4	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5
4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	5	5
4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4
3	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4
3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5

3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5
4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5
5	5	4	5	5	5	1	2	2	3	4	4	3	3	4	5	4	4
3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	5	4	5	5
3	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	3	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4
3	4	3	4	4	5	2	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5
3	2	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5
3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5
3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	3
3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4
3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5

3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2
3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	5	3	4	3	3	4	4
4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2
4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4
3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5
3	5	3	4	3	3	3	4	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5
3	4	4	5	5	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3
3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	5
5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3
4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	5	3	3
4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5

4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
3	2	4	4	2	3	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	5	5	5	5	4	4	4
3	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
3	5	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4
4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	2	5	4	4	3	3
4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	3	3
4	4	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5
3	3	2	2	2	2	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4
5	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	5	4	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	2	3	3
3	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
4	4	3	2	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5

3	2	3	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	2	5	3	2	4	4	3	3	4	5	5	5	5
4	2	4	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	4	3	4	4
5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4
5	5	5	4	3	4	2	2	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3
5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4
4	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4
4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5	4	5	5	5
4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4
3	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5

3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3
2	2	4	3	3	5	2	3	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4
5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	5	5	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4
3	4	5	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	5	4	3	4	4
3	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
2	4	2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4
4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
4	4	3	3	5	5	5	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5
1	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
2	2	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	3	5	3	3	5	5	4	4
5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
2	4	3	2	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Raya Tlogomas No.264 Telp.(0341) 464318 – 319 Ext. 253, 233, 168 Fax.(0341) 460782 Malang 65144 Indonesia
Email : psikologi@umm.ac.id Website : .psikologi.umm.ac.id

SURAT KETERANGAN

TANDA MENGIKUTI UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Fajar Cahya Nugraha

NIM : 201610230311198

Program Studi : Psikologi

No. Telp : 081332674435

Judul skripsi : Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Kontrak

Skripsi tersebut telah diperiksa dan diujikan pada tanggal 23 Oktober 2020 serta telah diperbaiki sebagaimana mestinya.

Demikian surat keterangan ini dibuat.

Malang, 17 November 2020

Ketua Prodi,

Susanti Prasetyaningrum, M.Psi